

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Статтю присвячено дослідженню теоретичних підходів щодо формування ефективного механізму управління персоналом підприємств. Визначено та проаналізовано поєднання та взаємодію основних складових: економічної, організаційної, техніко-технологічної, соціальної. Розглянуто основні вимоги та загальні принципи функціонування системи управління персоналом підприємства. З'ясовано, що вдало сформований механізм управління персоналом створює базові установки для оперативного управління кадровим потенціалом, вирішує завдання виживання підприємства, сприяє його стійкості та розвитку.

Ключові слова: система управління, персонал, механізм управління, економічна ефективність, принципи функціонування.

I. Вступ

Дослідження теоретичних підходів формування ефективного механізму управління персоналом українських підприємств на основі аналізу його складових, основних вимог і підсистем функціонування є вкрай важливою проблемою у сучасних умовах господарювання.

Трактування і характеристику відправних понять "механізм" та "механізм управління" спостерігаємо в наукових працях таких учених, як А. Н. Азріліян [1], Т. В. Гончарук [2], А. Г. Загородній та Г. Л. Вознюк [4]. Визначення механізму управління підприємством В. С. Пономаренко надає можливість об'єднати й узгодити суспільні, групові та приватні інтереси, що забезпечує функціонування і розвиток підприємств як соціально-економічної системи [7, с. 28]. Українськими науковцями Г. В. Осовською та О. В. Крушельницькою [6] закладено теоретичне підґрунтя щодо визначення механізму управління людськими ресурсами, що сприяє ефективності використання персоналу та інтенсивності процесу відтворення трудового потенціалу, яке має першочергове значення для реалізації конкурентних переваг та успішного розвитку підприємства.

II. Постановка завдання

Мета статті полягає у визначенні теоретичних підходів до формування ефективного механізму управління персоналом, що є стратегічним завданням підприємства, оскільки успішний розвиток підприємства забезпечує трудова сфера, яка є найважливішою складовою організації.

III. Результати

Розробка ефективного механізму управління персоналом здійснюється з використанням комплексного системного підходу, який відповідає сучасній ситуації існування та господарювання підприємства. Але існують певні

труднощі щодо комплексного системного підходу у формуванні механізму управління персоналом, який необхідно розглядати як динамічне, постійно працююче цілісне утворення, здатне впливати на ефективну діяльність усього комплексу ресурсів підприємства та вирішувати поставлені завдання. На цій основі можна зробити висновок, що тільки оволодіння сучасними методами й технологіями управління персоналом дасть змогу підприємству використати сукупні можливості колективу, отримати синергетичний ефект.

На нашу думку, функціонування механізму управління має відповідати таким вимогам: комплексності, тобто врахуванню взаємозв'язку всіх виробничих галузей з управлінням персоналом; гнучкості, яка виражається в готовності до швидких змін, у іншому випадку запізнювання і бездіяльність керуючої сторони приводять до порушення зв'язків з керованою стороною і, як наслідок, до порушення цілісності самої системи; самовдосконалення; постійному моніторингу основних показників з подальшим коригуванням заходів, спрямованим на реалізацію цілей; інформаційності із застосуванням сучасних підходів та технологій; ефективному розвитку; континуальності механізму (безперервність, наявність розвинених зворотних внутрішньосистемних зв'язків, які дають змогу погоджувати управління з інтересами його об'єкта й відслідковувати реакцію останнього на управлінські впливи).

Виконання зазначених вимог впливає на параметри ефективності (фактори успіху), під якими розуміємо найважливіші параметри функціонування організації, що дають змогу оцінити якість рішення проблеми й досягнення організацією цілей [5, с. 186].

У механізмі управління поєднуються і взаємодіють такі основні складові: економічна, організаційна, техніко-технологічна, соціальна (рис. 1).

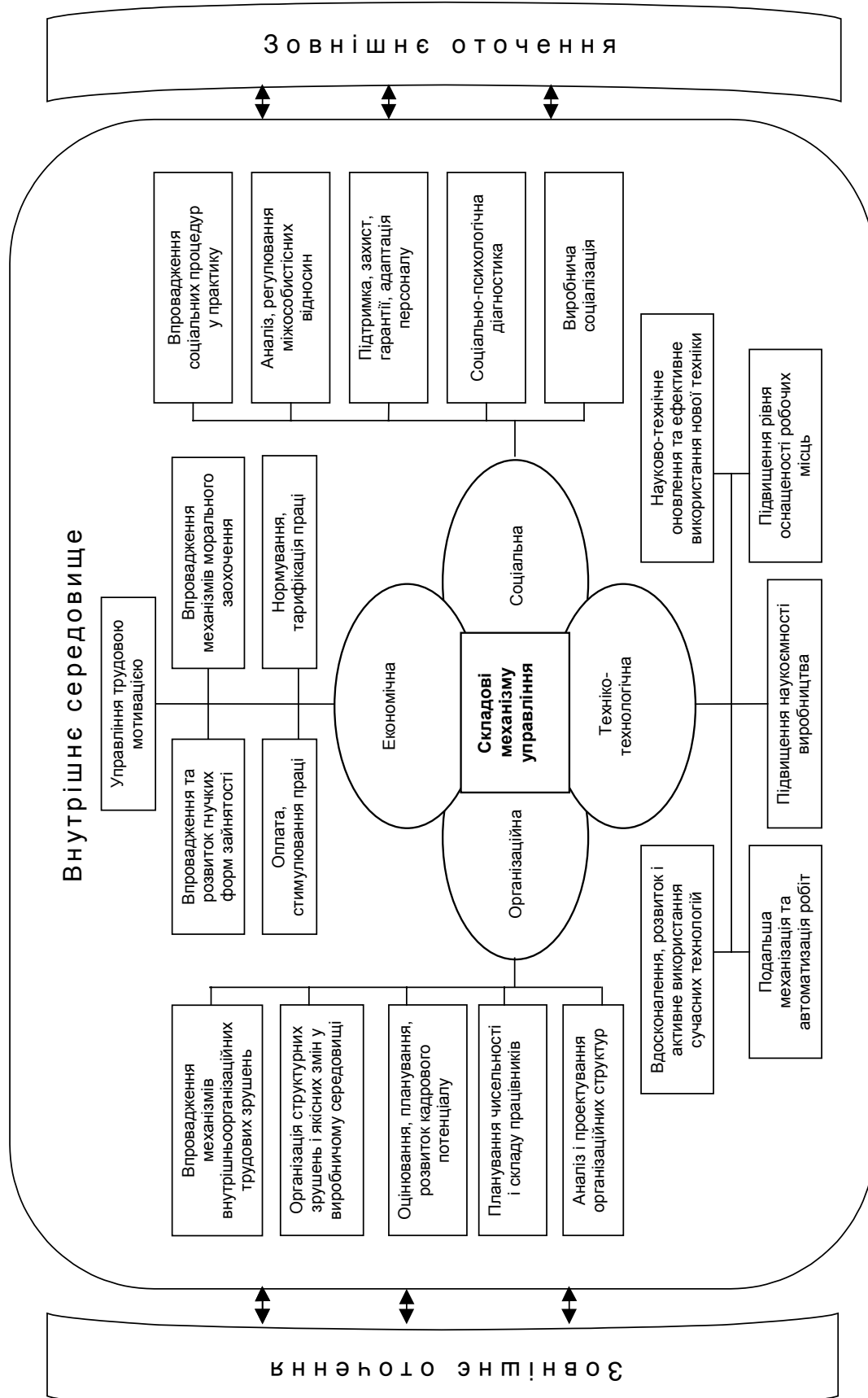


Рис. 1. Механізм взаємодії основних складових механізму управління персоналом
Джерело: розробка автора.

Економічна складова може знайти своє відображення в управлінському обліку, ціль якого полягає в забезпеченні управлінського апарату підприємств інформацією, яка використовується для планування, управління та контролю і включає виявлення, вимірювання, збір, аналіз, інтерпретацію, передачу та прийом інформації, яка необхідна управлінському апарату для виконання його функцій [8].

Техніко-технологічна складова разом з іншими відіграє важливу роль у визначенні конкурентоспроможності продукції, оскільки відображає стан і динамізм технічного потенціалу, рівня виробництва, техніко-технологічної бази підприємства.

Організаційну складову пропонується розглядати з точки зору компетентності з кадрових питань між керівниками та спеціалістами, підрозділами підприємства, а також оцінкою організаційного потенціалу.

Соціальну складову, в основі якої лежить оцінювання соціальної напруженості в колективі, пропонується розглядати щодо реалізації партнерства між керівництвом і працівниками на основі сучасного інструментарію, який може бути використаний для усунення конфліктних і суперечливих ситуацій.

Взаємозв'язок економічної та соціальної складових механізму управління персоналом підприємства досягається за наявності їх взаємопроникнення, що припускає і має активні механізми впливу економіки на соціальні процеси і вплив соціальних процесів на результати господарської діяльності підприємств. У процесі функціонування зазначених складові активно взаємодіють. Спостерігаємо проникнення складових між собою та їх перетинання. На функціонування зазначених складових постійно впливають фактори й умови як зовнішнього оточення, так і внутрішнього середовища, що потребує постійного контролю і корегування станів, процесів задля досягнення встановлених цілей.

Використовуючи дослідження Дж. В. Робинсон, М. В. Єштокіна, зазначимо, що процес формування механізму управління передбачає дотримання таких принципів функціонування системи:

- кінцевої мети – кінцева (перспективна) мета є абсолютним пріоритетом;
- обумовленості цілям – функції управління трудовими ресурсами формуються і змінюються відповідно до потреб і цілей діяльності підприємства;
- єдності – систему слід розглядати як єдність усіх складових (елементів);
- взаємодії – певні частини системи доцільно розглядати в єдності з навколишнім середовищем, як внутрішнім, так і зовнішнім;
- модульної побудови – в системі доцільно виділяти керовані модулі, які підлягають зміні;

- ієрархії – необхідно проводити ранжування стратегічних і тактичних завдань управління;
- функціональності – принцип передбачає пріоритет функцій управління над структурою механізму;
- розвитку – необхідність враховувати мінливість і динамізм системи, її здатність до розвитку, розширення, трансформацію складових, накопичення інформації;
- децентралізації – принцип передбачає цивілізовану взаємодію централізації і децентралізації в управлінні;
- невизначеності – необхідність враховувати випадковість і невизначеність подій у системі [3, с. 31].

IV. Висновки

Враховуючи вищезазначене, можна зробити такі висновки:

- запропонована модель механізму взаємодії основних складових управління персоналом поєднує і характеризує взаємодію таких основних складових: економічна, організаційна, техніко-технологічна, соціальна, які, впливаючи на результати виробництва, ефективні за умов заміни на реальні механізми перетворення персоналу в людський капітал;
- вдало сформований механізм управління персоналом створює базові установки для оперативного управління кадровим потенціалом підприємства, він повинен вирішувати завдання не тільки виживання в умовах зростаючої конкуренції, а й сприяти стійкості, розвитку підприємства;
- характеристики механізму управління персоналом як кількісні, так і якісні, динамічні, постійно змінюються під впливом різноманітних факторів та прийнятих управлінських рішень.

Ефективне використання запропонованих теоретичних підходів щодо формування механізму управління персоналом підприємств виправдані лише в тому випадку, якщо його діяльність буде забезпечувати необхідні економічні результати.

Список використаної літератури

1. Большой экомический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 4-е изд., доп. и перераб. – Москва : Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.
2. Гончарук Т. В. Механізм інноваційного забезпечення у формуванні ефективності виробничих систем: теоретичний аспект / Т. В. Гончарук // Економіка АПК. – 2013. – № 6. – С. 118–122.
3. Ештокин М. В. Формирование и развитие организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в регионе / М. В. Ештокин // Вестник Удмурского университета. Экономика и право. – 2011. – Вып. 3. – С. 31–34.

4. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. – Київ : Знання, 2007. – 1072 с.
5. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ : Юридична книга, 2005. – 358 с.
6. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.
7. Пономаренко В. С. Механізм управління підприємством: стратегічний аспект / В. С. Пономаренко. – Харків : Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с.
8. Энтони Р. Учет: ситуации и примеры / Р. Энтони, Дж. Рис. – Москва : Финансы и статистика, 1998. – 557 с.

Стаття надійшла до редакції 20.11.2014.

Шитикова Л. В. Теоретические подходы к формированию механизма управления персоналом предприятия

Статья посвящена исследованию теоретических подходов к формированию эффективного механизма управления персоналом предприятий. Определены и проанализированы основные составляющие: экономическая, организационная, технико-технологическая, социальная. Рассмотрены основные требования и общие принципы функционирования системы управления персоналом предприятия. Выяснено, что удачно сформированный механизм управления персоналом создает базовые установки для оперативного управления кадровым потенциалом, решает задачи выживания предприятия, способствует его устойчивости и развитию.

Ключевые слова: система управления, персонал, механизм управления, экономическая эффективность, принципы функционирования.

Shytikova L. Theoretical Approaches to the Mechanism Formation of Enterprise Personnel Management

The article is devoted to the research of theoretical approaches to the formation of an effective mechanism of personnel management of enterprises. Development of the effective control mechanism is carried out using an integrated system approach, which corresponds to the current situation and the economic existence of the enterprise. The main components are identified and analyzed such as economic, organizational, technical and technological, social ones, which are interdependent and defined each other. The operation of these components is constantly influenced by factors and conditions as the external and internal environment that requires constant monitoring and adjustment of conditions, processes to achieve the stated objectives. These components of the control mechanism will be effective only if its foundations are converted into real transformation mechanisms of personnel in human capital. These basic requirements considered for the control mechanism formation are: complexity, flexibility, self-improvement; constant monitoring of the main indicators of informativeness, effective development; continuity. Fulfillment of these requirements affects the performance parameters (success factors), which are the most important parameters in the operation of the organization. The general principles of the system of personnel management of the enterprise should include: conditioning goals, unity and cooperation, the ultimate objective of ensuring modularity, hierarchy, functionality, decentralization and others. Characteristics of the personnel management mechanism, both quantitative and qualitative, are dynamic ones, constantly changing under the influence of various factors and management decisions. It is found that the formation of successful human resource management mechanism creates the basic settings for the operational management of human resources, solves the problem of the survival of enterprises, contributes to its stability and development. Effective use of the proposed theoretical approaches to the personnel management mechanism formation of companies is only justified if their activities will provide the necessary economic results.

Key words: system management, personnel, management mechanism, economic efficiency, principles of operation.